

Jürgens, Kerstin

Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten

ZSE : Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 23 (2003) 3, S. 251-267



Quellenangabe/ Reference:

Jürgens, Kerstin: Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten - In:
ZSE : Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 23 (2003) 3, S. 251-267 - URN:
urn:nbn:de:0111-opus-57585 - DOI: 10.25656/01:5758

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-57585>

<https://doi.org/10.25656/01:5758>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

301: L. (05) 25

ZSE Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation **Journal for Sociology of Education and Socialization**

23. Jahrgang / Heft 3/2003

726, 100, 60, 25, 25

Schwerpunkt/Main Topic

Arbeitszeit, Elternzeit – Kinderzeit?

Working Time, Parent's Time – Childrens' Time?

Helga Zeiher

Einführung in den Themenschwerpunkt

Introduction to the Main Topic 227

Jürgen P. Rinderspacher

Arbeits- und Lebenszeiten im Wandel. Ansätze zu einer Politik der zeitstrukturellen Balance

Time Changes in Work and Private Life. Towards a Policy of Balanced Time Structures 236

Kerstin Jürgens

Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten

The Myth of Reconciliation. Family Life and the Flexibility of Labour. 251

Christina Klenner, Svenja Pfahl, Stefan Reuyß

Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern

Flexible Working Times Seen by Parents and Children 268

Beiträge

Jürgen Raithel

Riskante Verhaltensweisen im Jugendalter. Ein Literaturüberblick und eine lebensstilbezogene Forschungsperspektive

Risk Behavior During Adolescence. A Survey and Research Perspectives for Life Style 286

Maja Suderland

Bildung, Distinktion und Habitus. Überlebensressourcen in der sozialen Welt der nationalsozialistischen Konzentrationslager

Education, Culture, Distinction and Habitus. Resources for Survival in the Social World of German Concentration Camps 302

Rezensionen/Book Reviews

Sammelbesprechung

- A. Lange bespricht Bücher zum Thema „Väter“ 320

Einzelbesprechung

- J. Mierendorff über A. R. Hochschild „Work-Life-Balance“ 322

Aus der Profession/Inside the Profession

Tagungsbericht

- M. Rieger-Ladich über N. Luhmann: Das Erziehungssystem der Gesellschaft 326

Forschungspraxis

- Das aktuelle NRW-Kinderbarometer 328

Markt

- Ausschreibung: Förderpreis der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) 335

Veranstaltungskalender

- Internationales Seminar „Empirical Analysis of Labor Markets“ in Köln 335

5. Bundeskongress Soziale Arbeit in Kassel 336

- Vorschau/Forthcoming Issue* 336

Die Schimäre der Vereinbarkeit

Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten

The Myth of Reconciliation. Family Life and the Flexibility of Labour

Die Familienforschung steht vor der Aufgabe, die Bedingungen des Zusammenlebens mit Kindern neu zu reflektieren. War für die ältere Generation die Arbeitsteilung zwischen Familienernährer und Hausfrau noch die Norm, stellt Vollzeit-Erwerbstätigkeit des Mannes und Teilzeitbeschäftigung der Frau die modernisierte Variante familialer Aufgabenteilung dar. Aufgrund der Defizite in der öffentlichen Kinderbetreuung ist die Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile oder von Alleinerziehenden weitgehend unvereinbar mit der Übernahme privater Versorgungsarbeiten. In den letzten Jahren erweist sich jedoch nicht nur der Umfang, sondern zunehmend die Lage und Verteilung von Arbeitszeit als Hindernis: Flexibilisierte Arbeitszeiten folgen meist einer einseitig ökonomischen Logik. Die viel diskutierte „Balance von Arbeit und Leben“ erweist sich daher in der Praxis oftmals als eine Schimäre.

Schlüsselwörter: Arbeit, Arbeitszeit, Familie, Flexibilisierung, Geschlechterverhältnis

Changes in the social conditions for families' ways of living together are main issues raised in current family research. Division of labour between family members no longer fits with the traditional model of breadwinner and householder, rather young parents practise a modernised version of that model, namely full-time work of the man and part-time work of the woman. Due to deficits in the public child-care system, it is difficult for both parents as well as for single parents to reconcile their full-time employment and their needs of private time for care. Recently, the mere duration of working time is no longer the only problem. Often a particular time allocation and circumstances of the working hour arrangement which are defined by the company aggravate parents' time organisation difficulties. The augmented flexibility of working schedules is mainly due to economic necessities. Therefore the idea of a "work-life-balance" becomes a myth.

Keywords: Family, Flexibilisation, Gender Relations, Work, Working Time

Die Familie zählt zu den wohl meist beforschten Themen der Soziologie. Sie gilt in Industriegesellschaften als eine Institution, die zentrale gesellschaftliche Funktionen erfüllt, wie zum Beispiel die Sozialisation der heranwachsenden Generation und die Wiederherstellung von Arbeitskraft. Obwohl inzwischen jede fünfte Frau mit Kindern unter 18 Jahren alleinerziehend ist, bleibt die Paarbeziehung mit Kindern mit einem Anteil von 47% die dominante Lebensform in Deutschland (Statistisches Bundesamt, 2002). Auch diejenigen, die laut Statistik als „Alleinlebende“ geführt werden, sind nur selten wirkliche bzw. ‚gewollte‘ Singles: Die Mehrzahl der älteren Menschen lebt verwitwet allein und hat Kinder großgezogen; viele Junge leben zwar in einer Beziehung, aber räumlich vom Partner getrennt, und eine andere Gruppe von de facto Alleinlebenden ist auf der Suche nach dem ‚richtigen‘ Partner und wünscht sich eine Familie. Familie und Paarbeziehung sind insofern nicht nur empirisch domi-

nante Lebensformen in unserer Gesellschaft, sondern auch zentraler Bestandteil der Lebensentwürfe derjenigen Menschen, die zurzeit noch nicht oder nicht mehr in einer solchen Lebensform anzutreffen sind.¹ Die „Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben“ stellt deshalb nicht nur im Alltag von Eltern eine permanente Herausforderung dar, sondern beschäftigt seit Jahrzehnten die soziologische Forschung und inzwischen auch verstärkt Verantwortliche in Politik und Wirtschaft. Sind es in der Politik die begehrten Stimmen junger Wählerinnen, derer man sich versichern will, sehen sich Unternehmen zunehmend bei der Personalrekrutierung und -entwicklung mit den außerbetrieblichen Lebensbedingungen ihrer Beschäftigten konfrontiert. Im Wettbewerb um hochqualifizierte Beschäftigte versuchen viele Arbeitgeber, mit Konzepten der „Balance von Arbeit und Leben“ und Unterstützung bei der Kinderbetreuung die sogenannten ‚High Potentials‘ zu überzeugen. Gleichzeitig wirken die Unternehmen – so eine prominente These im arbeitssoziologischen Diskurs – mit neuen Arbeitskonzepten zunehmend in den privaten Alltag hinein: Soziale Kompetenzen und Ressourcen sollen von dort für den Erwerbsbereich mobilisiert werden und den Einsatz von Arbeitskraft verbessern; Aufgaben aus dem Betrieb sollen notfalls auch am heimischen Arbeitsplatz und zeitlich hochflexibel bearbeitet werden. In der Soziologie ist angesichts solcher Vermischungen von Erwerbsarbeit und Privatleben von einer „Entgrenzung von Arbeit“, einer „sich entgrenzenden Beziehung von Arbeit und Leben“ die Rede (vgl. u.a. Döhl, Kratzer & Sauer, 1998; Voß, 1998; Kratzer, 2003; Pongratz & Voß, 2003).

Es ist weitgehend unumstritten, dass sich in den letzten Jahren, auch angesichts des Strukturwandels, nicht nur die Nutzungsformen von Erwerbsarbeit verändert haben und partiell auf eine stärkere Beteiligung der Beschäftigten und mehr Autonomie zielen. Auch auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben sich die Ansprüche an Erwerbsarbeit gewandelt – vor allem im Bereich hochqualifizierter Beschäftigung. Trotz offenkundiger Grenzverschiebungen als Folge von Flexibilisierungsprozessen bleibt jedoch zu prüfen, inwiefern diese auch für die in modernen Arbeitsgesellschaften charakteristische Trennung von Familien- und Erwerbsleben gelten. Kommt es zu einer Entgrenzung nicht nur von Erwerbsarbeit, sondern auch im Verhältnis der Sphären? Kann dadurch die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ besser gelingen oder verschärft sich das Dilemma berufstätiger Eltern nochmals? Während der Umfang von Arbeitszeit und die Teilzeitbeschäftigung von Eltern bereits gut erforscht sind, wurde die aktuelle Flexibilisierung von Arbeitszeit bislang nicht systematisch ausgeleuchtet. Sie bedeutet nicht nur eine Abweichung in der Dauer, sondern darüber hinaus auch der Lage und Verteilung von Arbeitszeit. Im Unterschied zur Teilzeitarbeit ist die gegenwärtige Flexibilisierung nicht Ergebnis einer individuellen Arbeitszeitpräferenz, sondern ein betriebliches

1 „Familie“ wird in der soziologischen Literatur als das Zusammenleben von mindestens zwei Generationen verstanden, zwischen denen ein „spezifisches Kooperations- und Solidaritätsverhältnis“ besteht; sie ist eine Lebensform, „deren essentielles Kriterium die Generationsdifferenzierung aufgrund von biologischer und/oder sozialer Elternschaft ist“ (Nave-Herz, 1998, S. 293). Eine Debatte des Familienbegriffs und einer Neu-Ausrichtung der Familiensoziologie findet sich in der Zeitschrift „Erwägen Wissen Ethik“ (3/2003; im Erscheinen).

Gestaltungsprinzip, dem sich einzelne Beschäftigte – unabhängig von ihrer Lebensform – nicht entziehen können. Der vorliegende Beitrag wird aufzeigen, welche Wirkungen diese Flexibilisierung der Arbeitszeiten in den familialen Lebenszusammenhängen von Beschäftigten hinterlässt.

1. Entwarnung nicht in Sicht:

Eltern im Spannungsfeld von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung

Trotz Bildungsrevolution und Frauenbewegung findet auch zu Beginn des neuen Jahrhunderts noch immer eine Hierarchisierung der Lebensbereiche statt. Zwar haben sich geschlechtsbezogene Zuweisungen auf die Lebensbereiche und Arbeitszusammenhänge gelockert, doch stellen egalitäre Beziehungsmuster die Ausnahme dar. Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die nach der Familiengründung ihre Erwerbsarbeit reduzieren bzw. unterbrechen, um die Versorgung der Kinder zu übernehmen, während Männer ihre Erwerbsorientierung eher noch verstärken. Nur 1,5% der Männer nehmen die gesetzliche Elternzeit in Anspruch. Die zum Zeitpunkt der Familiengründung einsetzende Traditionalisierung der Geschlechterrollen durchzieht noch immer das Gros der Beziehungsmodelle und ist – wenngleich mit jeweils spezifischer Ausprägung – in allen sozialen Milieus anzutreffen.²

In der Erwerbssphäre ist eine erwerbslebenslange Vollzeitbeschäftigung nach wie vor das normative Leitbild und die Voraussetzung „gelingener“, sozial abgesicherter Erwerbsverläufe. Familienbedingte Unterbrechungen der Tätigkeit oder Reduzierungen der Arbeitszeit führen noch immer zu erheblichen Nachteilen in Bezug auf Qualifizierung, Beschäftigungssicherheit, beruflichen Aufstieg und Einkommen. Die amtlichen Statistiken sprechen für sich: Frauen sind häufiger in den unteren Einkommensgruppen anzutreffen. Sie verdienen bei gleichem Qualifikationsniveau weniger als ihre männlichen Kollegen und sind im Alter häufiger von Armut bedroht. In Führungspositionen sind Frauen unterrepräsentiert.³

Diese horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes ist sowohl Ursache als auch Folge von Sozialisationsprozessen und einer Zuweisung von Frauen auf den Haus- und Familienarbeitsbereich. Sie spiegelt sich auch im Steuersystem: Familien mit zwei erwerbstätigen Partnern stellen sich nach dem gültigen Elternzeitgesetz finanziell günstiger, wenn derjenige mit dem geringeren Erwerbseinkommen die Berufstätigkeit unterbricht – in der Regel sind dies die Frauen. Das Ehegattensplitting begünstigt dieses Modell zusätzlich.

Trotz dieser strukturellen Hindernisse sind junge Frauen mit Kindern heute im Unterschied zur Generation ihrer Mütter häufiger berufstätig (Statistisches Bundesamt, 2002). Am häufigsten ist die Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen

2 Eine vertiefende Darstellung der Untersuchungsergebnisse zur familialen Arbeitsteilung ist hier leider nicht möglich. Vgl. z.B. die Literatursauswertung in Jürgens/Reinecke (1998, S. 40ff.) sowie die Forschungsergebnisse von Meuser (1998) zu den Lebensorientierungen junger Männer.

3 Eine systematische Bestandsaufnahme zur Situation von Frauen im Erwerbsleben geben die Sammelbände von Klammer u.a. (2000) und Engelbrech (2002).

Vätern und Müttern nach dem Vollzeit-Teilzeit-Modell. Nach der Elternzeit sind es fast ausschließlich Frauen, die mit reduzierter Stundenzahl im Beruf arbeiten, um die anfallenden Familienarbeiten zu bewältigen. Im Jahr 2000 waren 80% der Teilzeitbeschäftigten Frauen (Bach, 2002, S. 18). Die Teilzeitquote von Frauen stieg von 29,6% in 1985 auf 45% in 2000 an. Die Quote der Männer ist zwar ebenfalls angestiegen, liegt jedoch noch immer bei nur knapp 10% (ebd.). Während Frauen Teilzeitarbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben nutzen, arbeiten männliche Beschäftigte häufiger während des Ein- und Ausstiegs aus dem Erwerbsleben bzw. parallel zu einer Weiterbildung in Teilzeit. Setzt man den Anstieg der Teilzeitquote in Beziehung zur Erwerbsquote der Frauen generell, so wird deutlich, dass der Frauenanteil am Vollzeitarbeitsvolumen seit Beginn der 90er Jahre fast konstant geblieben ist. Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern wie z.B. Dänemark oder Großbritannien ist die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland also in erster Linie auf einen Anstieg von Teilzeitarbeit zurückzuführen (Bosch u.a., 2001, S. 41).

In Deutschland besteht zur Teilzeitarbeit mindestens eines Elternteils keine Alternative: Die Daten zur Kinderbetreuung zeigen, dass eine Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile oder von Alleinerziehenden nur aufrechtzuerhalten ist, wenn Großeltern oder andere privat rekrutierte Personen die Betreuung übernehmen. Zwar ist für die Drei- bis Sechsjährigen eine Vollversorgung mit Kindergartenplätzen fast erreicht, doch handelt es sich hierbei um die klassischen Halbtagsplätze. In den westdeutschen Bundesländern sehen nur knapp 20% dieser Plätze eine ganztägige Betreuung der Kinder vor (Esch & Stöbe-Blossey, 2002, S. 5).⁴ Weitaus schlechter ist die Situation bei den Krippen- und Hortplätzen. Bis zum Alter des Kindes von drei Jahren lag die Versorgungsquote 1998 in den ostdeutschen Ländern bei 36%, in den westdeutschen Ländern bei lediglich 2,8% (ebd.). Eltern in Westdeutschland sind vor dem dritten Lebensjahr des Kindes fast ausschließlich auf private und selbstfinanzierte Betreuungsangebote angewiesen, die nicht allen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus ist der Übergang in die Schule oft eine erneute Hürde: Zwar wird in vielen Bundesländern durch zusätzliches Betreuungspersonal die „volle Halbtagschule“ oder „verlässliche Grundschule“ abgesichert, doch bleibt das Angebot noch immer der Halbtagslogik verhaftet.⁵ Selbst für Teilzeitbeschäftigte reicht dieser Rahmen häufig aufgrund von Fahrzeiten, einer anderen Lage der Arbeitszeit oder flexibler Mehrarbeit nicht aus und erfordert, auf ergänzende kommerzielle oder private Betreuungsangebote zurückzugreifen (s. auch Büchel & Spieß, 2002).

Entsprechend dieser strukturellen Bedingungen der Kinderbetreuung ist Teilzeitarbeit in Deutschland eine überwiegend kontinuierliche Halbtagsstätigkeit

4 In den ostdeutschen Ländern ist die Versorgungsquote höher. Hier stehen für fast alle Drei- bis Sechsjährigen auch Ganztagsangebote zur Verfügung (1998: 97,7%; Esch & Stöbe-Blossey, 2002, S. 5).

5 Erst in den letzten Jahren beginnen einzelne Bundesländer, die Betreuung am Nachmittag auszubauen. Neben der alltäglichen Kinderbetreuung ergeben sich auch Probleme durch die Dauer der Schulferien, die den gesetzlichen Jahresurlaub Erwerbstätiger deutlich übersteigt, sowie bei Krankheit des Kindes.

am Vormittag und kann daher nur eingeschränkt als „flexibles Arbeitszeitmodell“ bezeichnet werden: Abweichungen in der täglichen Lage und Verteilung der Arbeitszeit finden kaum statt (vgl. Bosch, 2000). Teilzeitarbeit in Deutschland ist ein auf die Infrastruktur von Kinderbetreuung ausgerichtetes Arbeitszeitmodell. Bleiben Frauen trotz der Mutterrolle erwerbstätig oder nehmen ihre Arbeit im Beruf wieder auf, ist der alltägliche Synchronisations- und Koordinationsbedarf deshalb oft immens. Auch Männer, die sich aktiv an der Versorgung und Betreuung der Kinder beteiligen, sind dieser Belastung und der Abhängigkeit von zeitlichen Taktgebern ausgesetzt.

Die Bundesregierung hat bislang nur angekündigt, für jedes fünfte Kind unter drei Jahren einen Platz zur Verfügung stellen zu wollen. Die Familienpolitik in Deutschland hält somit nach wie vor am Modell einer dreijährigen Elternzeit fest. Nur denjenigen, die die Kinderbetreuung über soziale Netzwerke, Eigeninitiativen oder kommerzielle Angebote organisieren (und finanzieren) können, steht ein früherer Wiedereinstieg ins Erwerbsleben weiterhin offen. Auch die Reform des Bundeserziehungsgeldgesetzes durch die rot-grüne Bundesregierung greift in ihrer aktuellen Gestalt noch zu kurz. Zwar wird (für Betriebe mit mehr als 16 Beschäftigten) ein Rechtsanspruch auf eine Arbeitszeitreduzierung für beide Elternteile verankert und die zulässige Arbeitszeit auf je 30 Wochenstunden erhöht, doch fehlt für die Inanspruchnahme solcher Regelungen der notwendige Rahmen: Da für Kinder vor dem dritten Lebensjahr kaum Angebote öffentlicher Betreuung zur Verfügung stehen, müssten beide Eltern ihre Arbeitszeit je halbieren, um sich bei der Kinderbetreuung abzulösen. Weil dabei jedoch ein hoher Einkommensverlust entsteht, stellt diese Variante – vor allem für untere Einkommensgruppen und bei unterschiedlich hohem Einkommen der Partner – keine wirkliche Alternative zur traditionellen Aufgabenteilung dar (vgl. auch Koch, 2000).

Mit einer Geburtenziffer von durchschnittlich 1,36 Kindern pro Frau gehört Deutschland zu den Ländern mit den niedrigsten Geburtenraten in Europa.⁶ Fehlende strukturelle Unterstützungen sind nicht der einzige, aber ein wichtiger Grund, warum sich junge Frauen und Männer nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt für eine Familiengründung entscheiden.⁷ Die Veränderung von Fruchtbarkeit im Lebenslauf kann dann zu einer ungewollten Kinderlosigkeit führen. Gerade hochqualifizierte Frauen, die zeit- und kostenintensive Ausbildungsverläufe hinter sich haben und diese zunächst in entsprechenden beruflichen Status umsetzen wollen, befinden sich im Dilemma: Familien- und Karrierephase fallen zusammen. Geplant oder ungewollt – für viele Frauen bleibt die Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition eine Illusion.⁸ Gerade in diesen Erwerbspositionen ist die Dauer der Arbeitszeit „mehr als ein Zeitmaß“:

6 Erfasst sind hier die altersspezifischen Geburtenziffern je Frau, d.h. der 15- bis 44-Jährigen. Zum Vergleich: Die Geburtenziffer betrug im früheren Bundesgebiet 1960: 2,37; 1970: 2,02; 1980: 1,44; 1990 1,45 (Engstler & Menning, 2003, S. 71).

7 Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag das durchschnittliche Alter verheirateter Frauen bei der Geburt des ersten Kindes 2000 bei 29,0 Jahren (1991: 26,9; im alten Bundesgebiet: 1980: 25,2; 1970: 24,3) (ebd., S. 77).

8 Laut Mikrozensus führen 44,3% der 35- bis 39-jährigen westdeutschen Frauen mit Hochschulabschluss oder Promotion einen kinderlosen Haushalt (2000) (ebd., S. 76).

Sie ist – wie Faust, Jauch & Notz (2000) in ihrer Studie über Führungskräfte resümieren – „Indikator für Status, Leistung und Loyalität und ‚Einsatz‘ für Aufstiegsambitionen“ (215).

Empirische Studien belegen, dass sich einerseits die Rollenleitbilder innerhalb der jungen Generation aufgelockert haben und für beide Geschlechter eine gleichberechtigte Teilhabe an Familie und Erwerbsarbeit als wichtig angesehen wird (Geissler & Oechsle, 1997; Meuser, 1998). Andererseits zeigen sich in den tatsächlichen Arbeitsteilungsmustern eine anhaltende Schieflage und Hierarchie in den Geschlechterverhältnissen. Die Erwerbsorientierung und das Bildungs- und Qualifikationsniveau von Frauen haben deutlich zugenommen, doch lässt sich dies nicht in eine gleichberechtigte Teilhabe an bezahlter Erwerbsarbeit umsetzen. Die skizzierten Defizite in der öffentlichen Kinderbetreuung sind hier ebenso verantwortlich wie die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes. Die aktuellen Arbeitsteilungsmuster in Familien sind insofern alternativlos und stellen eine Antwort auf gesellschaftliche Bedingungen dar, die partnerschaftliche Lebensentwürfe nach wie vor behindern. Eltern verbinden in ihrer Lebensführung zwar tagtäglich zwei höchst unterschiedliche Arbeits- und Lebensbereiche miteinander, doch bleiben diese Bereiche strukturell gegensätzlich und produzieren nach wie vor „Widersprüche“ (Prokop, 1976) in den Lebenszusammenhängen der Menschen. Der Terminus „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist insofern irreführend. Er assoziiert nicht nur den Zugriff auf einen konkreten Verhandlungspartner, mit dem sich eine „Vereinbarung“ treffen ließe, sondern auch eine mögliche Harmonisierung von strukturell Widersprüchlichem.

2. Familienleben und Arbeitszeit: Arbeitszeitmodelle auf dem Prüfstand

Im öffentlichen Diskurs werden flexible Arbeitszeiten wiederholt als ein „Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ betrachtet. Inzwischen arbeitet die Mehrheit der abhängig Beschäftigten in Formen flexibler Arbeitszeit. Die sogenannte „Normalarbeitszeit“, die laut Definition eine regelmäßig, an den Werktagen und tagsüber ausgeübte Vollzeittätigkeit vorsieht, die in der Lage nicht variiert, gilt nur noch für eine Minderheit. 2001 verfügten bereits 31% der Beschäftigten über Gleitzeit-Optionen (Bauer u.a., 2002).

Darüber hinaus lässt sich aktuell eine neue Qualität in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung ausmachen. In Ergänzung zu den traditionellen Formen flexibler Arbeitszeit wie z.B. Schicht- und Wochenendarbeit fordern Unternehmen und Dienststellen einen noch stärker an die Marktrhythmen und Auftragszyklen angepassten Personaleinsatz: Die Arbeitszeit wird nochmals flexibilisiert. Die Betriebe dehnen phasenweise die Arbeitszeit stark aus, verbuchen die geleisteten Stunden auf Arbeitszeitkonten und gleichen sie erst später in Freizeit oder gegen Bezahlung aus. Auf der Basis aktueller Forschungsergebnisse werden diese zwei Varianten hinsichtlich ihrer Folgewirkungen für den Familienalltag geprüft.

2.1 Traditionelle Formen flexibler Arbeitszeit

Gleitzeitarbeit, Schicht- und Wochenendarbeit zählen schon seit Jahrzehnten zu den in Deutschland verbreiteten Arbeitszeitmodellen und können daher als

traditionelle Formen flexibler Arbeitszeit bezeichnet werden.⁹ Gleitzeitarbeit mit variablem Beginn und Ende der Arbeitszeit findet in allen Erhebungen zur Arbeitszeit eine positive Bewertung seitens der Beschäftigten. Besonders für Eltern reduziert sich alltäglicher Zeitstress, da Anfang und Ende der Arbeitszeiten auf die Kindergarten- und Schulzeiten abgestimmt und zeitliche Verzögerungen beim Hinbringen und Abholen kompensiert werden können.

Die Einschätzung von Wochenend- und Schichtarbeit fällt dagegen deutlich ambivalenter aus. Einerseits lassen sich Schicht- und Wochenendarbeit nicht mit den in unserer Gesellschaft vorhandenen Kinderbetreuungszeiten synchronisieren. Anders als z.B. in Schweden stehen für den Abend, die Nacht oder das Wochenende keine institutionellen Angebote zur Verfügung, so dass Eltern Erwerbsarbeit zu solchen Zeiten ablehnen müssen, sofern sie keine alternative Betreuung für ihr Kind finden. Andererseits bieten solche in der Lage wechselnde Arbeitszeiten für einige Berufsgruppen die Chance, ihre Vollzeittätigkeit oder Erwerbstätigkeit generell aufrechtzuerhalten: Frauen in der Pflegedienstleistung oder im industriellen Schichtbetrieb organisieren ihre Arbeitszeit oftmals so, dass sie in „Gegenschicht“ zu ihrem Mann arbeiten und sie sich bei der Kinderbetreuung abwechseln können. Sie gleichen auf diese Weise die strukturellen Defizite individuell aus, müssen dafür jedoch erhebliche physische und psychische Belastungen in Kauf nehmen: Beschäftigte in Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit klagen häufiger über gesundheitliche Beschwerden als in Normalarbeitszeit Tätige; der Anteil der Frauen liegt dabei deutlich über dem der Männer (Bundesmann-Jansen, Groß & Munz, 2000, S. 194f.).

Wochenendarbeit ist weitgehend unbeliebt: Zwar hat im Zuge der arbeitsmarktpolitischen Krise die Akzeptanz von Arbeitszeiten zu „unsozialen Zeiten“ zugenommen, doch wollen rund zwei Drittel der Beschäftigten, die regelmäßig am Samstag und/oder Sonntag arbeiten, dies deutlich reduzieren oder ganz aufgeben (Bundesmann-Jansen, Groß & Munz, 2000). Für erwerbstätige Eltern hat das Wochenende nach wie vor eine herausgehobene Bedeutung und gilt als der Zeitraum, an dem Zusammenleben stattfinden kann und spontane Aktivitäten möglich sind. Historisch haben sich Feierabend und Feiertage sowie in der Folge längerer Jahresurlaub und (partiell) arbeitsfreies Wochenende als „Zeitinstitutionen“ in unserer Gesellschaft etabliert. Sie gelten in Verbindung mit materieller Prosperität inzwischen für breite Bevölkerungsschichten als wichtiges Element des Wohlstands (s. Rinderspacher, 2000 sowie in diesem Heft). Für Beschäftigte mit Kindern – und besonders für alleinerziehende Eltern – sind die kollektiven Zeitinstitutionen arbeitsfreier Abend und Wochenende nicht nur unverzichtbar, weil sich Schul- und Kindergartenzeit an ihnen orientieren: Kollektive Freizeiten reduzieren den Abstimmungsbedarf und geben einen Freiraum für gemeinsame Aktivitäten – nicht nur in der Familie. Schicht, Nacht- und Wochenendarbeit sind daher Arbeitszeitmodelle, die die soziale Integra-

9 Der folgende Rekurs auf die Einschätzungen abhängig Beschäftigter basiert überwiegend auf den Daten der repräsentativen Arbeitszeit-Studien, die das ISO Köln alle zwei Jahre durchführt. Zu den aktuellen Erhebungsergebnissen für 2001 s. Bauer u.a. (2002). Da Teilzeit bereits als nur bedingt flexible Arbeitszeitform interpretiert wurde, lasse ich sie hier aus.

tion erschweren. Aufgrund der besonderen Lage der Arbeitszeit sind sie als Vollzeitbeschäftigung nur dann mit dem Zusammenleben von Kindern zu vereinbaren, wenn deren Betreuung privat organisiert wird.

In Auseinandersetzungen um traditionelle Formen flexibler Arbeitszeiten wurde – vor allem im gewerkschaftlichen Diskurs – stets auch die tarifliche Dauer von Arbeitszeit thematisiert und wiederholt eine kollektive Reduzierung vorgeschlagen. Die Daten des ISO zeigen, dass die realen Arbeitszeiten in Deutschland deutlich über den tariflichen sowie den gewünschten liegen. Bei Alleinstehenden liegen die gewünschten Arbeitszeiten knapp zwei Stunden unter den tatsächlich geleisteten; bei Beschäftigten, die mit dem Ehepartner bzw. mit Familie zusammenleben, sind es sogar 3,5 bzw. 2,4 Stunden (Bundesmann-Jansen, Groß & Munz, 2000, S. 180) – ein Indiz für den hohen Stellenwert von gemeinsamer Freizeit und die Chance, diese Präferenzen für eine Umverteilung von Erwerbsarbeit zu nutzen.¹⁰ Die Beschäftigten akzeptieren Überstunden meist aufgrund betrieblicher Belange und Leistungsdruck (68%) und nicht – wie häufig angenommen – aus Einkommensgründen (6%) (Bundesmann-Jansen, Groß & Munz, 2000).

In Deutschland gilt die Arbeitszeitverkürzung bei der Volkswagen AG als Vorreiter für die kollektive Absenkung der tariflichen Arbeitszeit. Hier wurde in einem Beschäftigungspakt das Einkommen der Beschäftigten reduziert und partiell eine Vier-Tage-Woche mit 28,8 Stunden Arbeitszeit eingeführt. Interviews mit Beschäftigten zeigen, dass erst die Erfahrung mit einer verlässlich verkürzten Arbeitszeit die anfängliche Skepsis gegenüber einer Arbeitszeitverkürzung mit Lohnverzicht abbaute: Ein regelmäßig freier Freitag wurde von vielen als Gewinn an Lebensqualität bewertet und rückte Freizeit, Erwerbsarbeit und Einkommen in ein neues Verhältnis. Der kollektive Charakter des Modells bot in diesem Fall erstmals männlichen Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, ohne – wie von teilzeitbeschäftigten Männern bekannt – unter Legitimationsdruck zu geraten und als „Sonderfall“ etikettiert zu werden (Jürgens & Reinecke, 1998). Beschäftigte in unteren Lohngruppen und vor allem alleinerziehende Eltern sind dagegen in einer vergleichsweise prekären Lage: Das ohnehin geringe Familieneinkommen lässt eine Stundenreduzierung aus finanziellen Gründen meist nicht zu.

2.2 Flexibilisierte Arbeitszeiten: Arbeit auf Abruf oder Zeitsouveränität für die Beschäftigten?

Während bei den traditionellen Formen flexibler Arbeitszeit vor allem die Lage der Arbeitszeit variiert, zeichnen sich die neuen Instrumente der Flexibilisierung durch eine stärkere und gleichzeitige Varianz in der Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit aus. Bereits flexible Arbeitszeitmodelle wie Schichtarbeit werden dadurch nochmals flexibilisiert.

10 Während Vollzeitbeschäftigte eine Reduzierung ihrer Stundenzahl und eine Einhaltung der tariflichen Arbeitszeiten begrüßen würden, wünschen sich Teilzeitbeschäftigte (vor allem bei niedrigem Stundenvolumen) überwiegend eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit. Dies verweist auf die weitgehend ungewollte Stundenreduzierung bei vielen Frauen, die entweder aufgrund ihrer Familienbindung nicht länger erwerbstätig sein können bzw. aufgrund der Segregation des Arbeitsmarktes keine Vollzeitstelle in ihrem Beschäftigungsbereich bekommen.

Kernelement dieser Flexibilisierung sind Arbeitszeitkonten. Mit ihnen verwalten Betriebe geleistete Mehrarbeit und „Minusstunden“, die je nach konkreter Regelung von Beschäftigten und Arbeitgeber abgerufen werden können. Im Unterschied zu den älteren Gleitzeitmodellen dienen flexibilisierte Arbeitszeiten heute in erster Linie der Anpassung an ökonomische Interessen der Betriebe. So leisten die Beschäftigten abhängig von Saison oder Produktzyklen und oft mit kurzen Ankündigungsfristen Mehrarbeit, die dann in absatzschwächeren Phasen durch Freizeit ausgeglichen werden soll. Der Tag, die Woche oder der Monat verlieren bei dieser Flexibilisierung von Arbeitszeit an Bedeutung. Kristallisationspunkt dieser Entwicklung sind Langzeit- und Lebens-Arbeitszeitkonten, bei denen langfristig Zeitguthaben angespart werden und z.B. für einen vorgezogenen Ruhestand genutzt werden können.

Während solche Langzeitkonten bislang nur für 6% der Beschäftigten gelten, finden Arbeitszeitkonten inzwischen eine hohe Verbreitung: 2001 nutzten 29% der Betriebe und Dienststellen in Deutschland solche Konten – 1998 waren es erst 19%. Damit galten 2001 für 40% aller Beschäftigten Kontenregelungen (Bauer u.a., 2002). In seiner repräsentativen Erhebung verweist das ISO jedoch auf den noch ungleichen Zugang zu diesem Instrument: 43% der Fachkräfte, aber nur 30% der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten führen ein Arbeitszeitkonto.

Da in der arbeitssoziologischen Forschung häufig die betrieblichen Prozesse im Vordergrund stehen, sind die Folgewirkungen von Arbeitszeitkonten für erwerbstätige Eltern und Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen bislang kaum systematisch erforscht.¹¹ Aktuell liegen eine Reihe empirischer Forschungsergebnisse vor, die die neue Dynamik der Arbeitszeitflexibilisierung belegen und aus denen sich Effekte für den Familienalltag extrapolieren lassen. Eines zeigt sich dabei gleich im ersten Zugriff: Nicht im Arbeitszeitmodell an sich, sondern in den betrieblichen Bedingungen seiner Umsetzung findet man die entscheidenden Parameter zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Arbeitszeitkonten bieten – abhängig von den konkreten Vereinbarungen – sowohl den Beschäftigten als auch dem Unternehmen die Möglichkeit, Arbeitszeiten besser an private Zeitbedürfnisse bzw. Produktions- und Marktrhythmen anzupassen. Viele Beschäftigte nutzen sie (auch) als Instrument, um Verantwortung für Sorgearbeit in der Familie zu übernehmen, und sammeln Stunden für besondere Familienphasen an: z.B. für das Risiko einer Erkrankung des Kindes, für schwierige Etappen wie Einschulung und Ortswechsel oder für die Versorgung und Begleitung sterbender Angehöriger.

Dieses Potenzial von Arbeitszeitkonten wird jedoch mit Hinweis auf „betriebliche Belange“ vielfach eingeschränkt. Da Unternehmen eine kontinuierliche Intensivierung von Arbeit betreiben, die Personaldecke möglichst dünn halten und die Auslastung der Belegschaften entsprechend hoch ist, können Zeitguthaben häufig nur begrenzt oder gar nicht entnommen werden. Zudem sind in 50% der Betriebe mit Kontenmodellen solche Obergrenzen und Ausgleichs-

11 Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Familienleben vgl. auch Garhammer, 1994; Projektgruppe, 1995.

zeiträume überhaupt nicht festgelegt (ebd., S. 208).¹² Doch auch wenn Regelungen vorhanden sind, ist das Überschreiten der Grenzen der Normalfall: Nur 9% der Betriebe nehmen nach eigenen Angaben keine Überschreitung vor; in 29% der Betriebe, die die Grenzen überschreiten, wird das Zeitguthaben nachträglich ausbezahlt (ebd., S. 216).¹³

Für die Beschäftigten können sich Arbeitszeitkonten deshalb als *Konten ohne Vollmacht* erweisen. Statt geleistete Mehrarbeitsstunden bzw. vorgeholte Arbeitszeit als Freizeit zu entnehmen, sammeln viele Beschäftigte immer größere Guthabenbestände an und schieben private Vorhaben auf. Hier erweist sich die Funktionslogik von Arbeitszeitkonten als Dilemma: *Leistung wird vorgeholt, Leben nachgeholt* – und auch dieses Nachholen von Leben steht unter dem Vorbehalt betrieblicher Belange.

Für Eltern kleiner Kinder ist dieses In-Vorleistung-Gehen keine wirkliche Alternative zu einer täglich verlässlichen Arbeitszeit. Da private Sorgearbeit kontinuierlich anfällt, kollidiert zusätzliche Mehrarbeit im Betrieb häufig mit den Aufgaben der „zweiten Schicht“ zu Hause. Spätere Blockfreizeiten bieten Zeit für das Besondere; sie bieten Raum für neue Arbeitsteilungen zwischen den Eltern und neue Erfahrungen im Zusammenleben mit Kindern. Die alltäglichen Zeitröte werden dagegen nicht reduziert bzw. eher erhöht, wenn zunächst über längere Phasen hinweg die Arbeitszeit ausgedehnt werden muss. Flexible Zusatzstunden sind daher nur für diejenigen Beschäftigten zu bewältigen, die keine verbindlichen und regelmäßigen außerberuflichen Aufgaben übernehmen.

Auch die Entnahme von Zeitguthaben ist für erwerbstätige Eltern nur bedingt attraktiv. Sind hierfür bestimmte Zeitkorridore vorgegeben, die weder in die Schulferien noch in die Urlaubszeiten des Partners oder die Sommermonate fallen, ist das Abummeln von Plusstunden häufig unbeliebt. Die Freizeit fällt dann in den Arbeitsalltag der anderen Familienmitglieder bzw. kann nicht wie gewünscht genutzt werden. Verfügt nur einer der Partner über ein Arbeitszeitkonto, können die angesammelten Stunden häufig nur allein und nicht für gemeinsame Familienaktivitäten oder als Sozialzeiten genutzt werden. Die zunehmende Ausdifferenzierung von Arbeitszeiten erweist sich hier als Hindernis: Arbeiten alle Beschäftigten unter den Bedingungen flexibilisierter Modelle, wird die Herstellung gemeinsamer Freizeiten schwieriger.

Ob Arbeitszeitkonten für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Zusammenleben mit Kindern genutzt werden können, hängt deshalb wesentlich vom Grad der *Mitbestimmung* der Beschäftigten über die Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeiten ab. In den vorliegenden Untersuchungen erweist sich die *Verlässlichkeit der Arbeitszeit* als eine zentrale Voraussetzung zur Realisierung von Zeitwohlstand. Da Eltern ihre Erwerbstätigkeit und ihre Freizeitgestaltung an die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen oder die Unterstützung aus dem privaten Umfeld anpassen müssen, haben sie einen

12 Nicht nur die Größe, sondern auch die Mitbestimmung erweist sich hier als ausschlaggebend: Nur in 21% der Betriebe mit kollektiver Interessenvertretung bleiben die Grenzen unregelt (Bauer u.a., 2002, S. 208).

13 Arbeitszeitkonten liegt deshalb die Gefahr einer schleichenden Arbeitszeitverlängerung zugrunde, wenn keine Obergrenzen für Plusstunden fixiert werden.

weitaus größeren Synchronisationsaufwand und benötigen mehr Planungssicherheit als kinderlose Beschäftigte. Entsprechend haben in den Umfragen verbindliche Arbeitszeitregelungen auf der Wunschliste erwerbstätiger Elternpaare Priorität. Eine starre, aber planbare Arbeitszeit kann hier mitunter vorteilhafter sein als eine flexible, aber wiederholt auszuhandelnde Arbeitszeit oder eine „Arbeit auf Abruf“. Die Flexibilitätsanforderungen der Betriebe sind daher problematisch, wenn einseitig die jederzeitige Einsatzbereitschaft der Beschäftigten verlangt, ihnen jedoch keine Zeitsouveränität zugestanden wird.

Diese Problematik reduziert sich keineswegs auf einzelne Beschäftigtengruppen oder Branchen: In einer Studie zu Kontenmodellen und Blockfreizeiten zeigt sich, dass selbst bei einer Bandbreite von Arbeiter/innen im Industriebetrieb bis hin zu ‚High Potentials‘ in der Softwareentwicklung die Verfügung über Arbeitszeitkonten meist einseitig durch betriebliche Belange bestimmt wird.¹⁴ Die *betriebliche Arbeitszeitkultur* und der *Grad der Mitbestimmung* erweisen sich bei Beschäftigten unterschiedlicher Positionen und Qualifikationsniveaus als zentrale Parameter für die Umsetzung individueller Zeitinteressen. Auch wenn betriebliche Regelungen existieren, ist es aufgrund der Differenzierung und Flexibilisierung von Arbeitszeit nun Aufgabe der einzelnen Beschäftigten, diese in der betrieblichen Praxis einzufordern. Am Arbeitsplatz und im Team finden die wesentlichen Abstimmungs- und Aushandlungsprozesse statt. Kompetenzen wie Kommunikation, Verhandlungsführung, Analyse betrieblicher Anforderungen und Antizipation von Interessen im Team gewinnen dabei an Bedeutung. Zunächst aber müssen die Beschäftigten eigene Zeitinteressen definieren, um diese in die Arbeitszeitgestaltung einzubringen: Fallen im Betrieb Vorgaben zur Arbeitszeit weg, muss der/die Einzelne für sich festlegen, wann er/sie arbeiten will. Neben den Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz müssten die Beschäftigten also auch die eigenen Zeitpräferenzen „prüfen“. Solche Reflexionsprozesse oder ein besonderes Zeitbewusstsein sind jedoch – gerade bei hoher Arbeitsintensität und dünner Personaldecke – kaum anzutreffen. Diese Ergebnisse bestätigen sich auch in der Studie von Böhm, Herrmann & Trinczek (2003). Sie untersuchen mit dem Modell „Vertrauensarbeitszeit“ eine weitere Entwicklungsstufe flexibler Arbeitszeiten in Deutschland, die zukünftig an Verbreitung gewinnen wird: Hier verzichten die Betriebe vollständig auf eine Zeiterfassung; sie definieren statt dessen Leistungsstandards und schließen mit den Beschäftigten Zielvereinbarungen ab. Im Unterschied zu starren Arbeitszeiten bietet Vertrauensarbeitszeit die Möglichkeit, die individuelle Arbeitszeit besser auf private Anforderungen und Interessen abzustimmen und Lage, Dauer und Verteilung von Arbeitszeit individuell zu gestalten. Auch Böhm, Herrmann & Trinczek resümieren, dass in der Praxis häufig betriebliche Belange einer solch eigenwilligen Nutzung von Vertrauensarbeitszeit entgegenstehen. Findet die kollektive Regulierung von Arbeit nicht mehr über Zeit, sondern über die Ziele und Inhalte statt, bleiben dennoch Mitbestimmung und betriebliche Arbeits(zeit)kultur Voraussetzung einer sozialverträglichen Arbeitszeitgestaltung.

14 Die Untersuchung ist ein Kooperationsprojekt der Autorin mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und dem Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft Saarbrücken. Die Studie wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Der Bericht wird im Herbst in der Edition Sigma erscheinen.

Die Gründe für die Einrichtung flexibilisierter Arbeitszeiten sind ökonomischer Natur. Eine „Balance von Arbeit und Leben“ scheint in den Betrieben eher zufälliger Nebeneffekt neuer Arbeitskonzepte zu sein, sofern sich Personalleitungen und Interessenvertretungen auf notwendige Rahmenbedingungen verständigen können. In den genannten Studien problematisieren überwiegend Beschäftigte mit jüngeren Kindern eine fehlende „Familienfreundlichkeit“ und kritisieren die veränderten Arbeitszeiten, wenn diese einseitig betrieblichen Interessen folgen. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die Defizite in der öffentlichen Kinderbetreuung gehen insofern eine unheilvolle Allianz ein: Während die institutionelle Kinderbetreuung auf regelmäßige Halbtagsbetreuung ausgerichtet ist, brauchen erwerbstätige Eltern nicht nur am Nachmittag und in den Abendstunden Unterstützung, d.h. eine Ausdehnung von Betreuungszeit. Variationen auch in der Lage und Verteilung von Kinderbetreuungszeit würden den Anforderungen, die aus dem Erwerbsleben kommen, zweifellos (besser) entsprechen – z.B. lange Betreuungszeiten, die dafür nur an einzelnen Tagen genutzt werden, oder die Möglichkeit nur stundenweiser Nutzungen, bis der Partner heimkommt und die Kinderbetreuung übernimmt. Solch ein quantitativer Ausbau würde nicht nur den Zeitstress aller erwerbstätigen Eltern reduzieren, sondern vielen die (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit überhaupt erst ermöglichen. Es kommt sowohl auf die Qualität des Angebots an (vgl. Esch & Stöbe-Blossey, 2002; Schwerpunkt Childcare Policies, ZSE 3/2002), als auch auf die verbleibende Möglichkeit für ausreichend gemeinsame Familienzeit. Nicht Rund-um-die-Uhr-Betreuung in Kindergärten und Schulen kann die Alternative zum aktuellen Betreuungsnotstand sein, sondern die gezielte Reduzierung von Synchronisationsstress und die Wahrung kollektiver Freizeiten, die den Zugriff der Erwerbswelt reduzieren und Zuschläge bzw. späteren Freizeitausgleich für bestimmte Arbeitszeit-Lagen rechtfertigen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann deshalb durch die neuen Arbeitszeitmodelle erleichtert werden, sofern diese eine alltagsnahe Gestaltung und Entnahmerechte für die Beschäftigten absichern.

Familienfreundliche Arbeitszeiten und ein Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung sind jedoch für sich allein noch keine Garantie für eine „Balance von Arbeit und Leben“ und einen Wiederanstieg der Geburtenrate. Die höhere Belastung von Müttern durch zwei Arbeitsbereiche sowie die Nachteile, die sie dadurch im Erwerbsverlauf haben, werden durch Veränderungen der Arbeitszeitorganisation nicht ohne weiteres behoben. Neben neuen familienpolitischen Zielsetzungen wäre vor allem eine stärkere Einbindung von Männern in die Familie(narbeit) notwendig.¹⁵ Untersuchungen über Arbeitszeitkonten in Frankreich belegen, dass Frauen die Optionen von Arbeitszeitkonten überwiegend für die bessere Anpassung an Belange aus dem Bereich der Haus- und Familienarbeit nutzen. Konflikte um die familiäre Arbeitsverteilung entschärfen sich – hierarchische Arbeitsteilungsmuster zwischen Müttern und Vätern bleiben dagegen bestehen (de Terssac u.a., 1999). Vor dem Hintergrund der

15 Auf die Diskussion familienpolitischer Erfordernisse muss hier verzichtet werden (s. z.B. Klenner, 2002; Ostner, 2003). Sauerborn plädiert darüber hinaus für eine „integrierte Geschlechterpolitik“, die Frauen *und* Männer zum Subjekt von Gleichstellungspolitik macht und stärker auf die Einbindung von Männern in die Familie zielt (Frankfurter Rundschau, 15.04.2002).

feministischen Arbeitsforschung ist dieses Ergebnis kaum verwunderlich. Nicht eine veränderte Lage der Arbeitszeit, sondern nur eine reduzierte Dauer setzt Männer unter Druck, ihren Anteil an der Familienarbeit zu erhöhen, und stärkt die binnenfamiliale Verhandlungsposition von Frauen. Gelegentliche Blockfreizeiten und auch Sabbaticals können zwar als besondere Auszeiten wichtige Instrumente darstellen, um Männern andere Erfahrungszusammenhänge zu eröffnen – sie setzen jedoch voraus, dass Frauen (als Partnerinnen, bezahlte Haushaltshilfen oder Tagesmütter) nach wie vor die „Arbeit des Alltags“ übernehmen. Nicht nur Massenarbeitslosigkeit, sondern auch die anhaltende Unvereinbarkeit von (hoch)qualifizierter Erwerbsarbeit und Engagement in der Familie rücken die kollektive Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit auf die Agenda.

Die Dauer der Arbeitszeit wird auch mit Blick auf die Bedeutung von Familienleben sichtbar: Die Problemlagen von Familien beschränken sich nicht lediglich darauf, den Alltag „auf die Reihe zu kriegen“, sondern auf die Schwierigkeit, darüber hinaus eine familiäre Lebensführung, einen gemeinsamen Lebensbezug aufrechtzuerhalten, der jenseits von Organisations- und Koordinationsfragen liegt und dem gemeinsamen Zusammenleben einen überrationalen Sinn gibt. Emotionale Nähe zählt zu den zentralen Merkmalen von Primärbeziehungen, lässt sich jedoch nicht immer spontan oder unter Zeitdruck herstellen und schlicht organisieren, sondern setzt gemeinsame Erfahrungszusammenhänge voraus (Jürgens, 2001).¹⁶ Hochschild (1997/2002) hat in ihrer US-amerikanischen Studie „The Time Bind“ nicht nur die Zeitnöte von Eltern, sondern auch das Fehlen solcher affektiven Momente eingefangen: Trotz enormer Belastungen und schlechter Arbeitsbedingungen in Betrieb oder Büro zogen Eltern ihren Arbeitsplatz im Erwerbsleben dem heimischen Arbeitsplatz ‚Familie‘ vor. Nicht ein höheres Einkommen, sondern die Anerkennung im Betrieb und die guten Beziehungen zu KollegInnen boten den – nicht nur männlichen – „Überstundenhechten“ Anreiz, ihre Arbeitszeit immer weiter auszuweiten. Hochschild recherchiert eindrucksvoll, warum nicht alle Beschäftigten kürzere Arbeitszeiten wünschen, um mehr gemeinsame Freizeit mit ihren Kindern zu verbringen. Sie fördert zu Tage, wie sehr auch der Familienalltag zu einer Belastung werden kann, und liefert damit Belege, die einer Idyllisierung von Familienarbeit Hohn sprechen. In den Interviews von Hochschild deutet sich m.E. jedoch an, dass diese „Flucht in den Job“ auch ein wesentliches Ergebnis veränderter betrieblicher Strategien und Anforderungen ist. Schon seit den 90er Jahren beobachtet (nicht nur) die deutsche Industrie- und Arbeitssoziologie neue Formen der Arbeitsorganisation, die den Mitarbeitern mehr Verantwortung im Arbeitsprozess einräumen. Beschäftigte verschiedener Qualifikationsstufen erhalten mehr Spielraum in der Steuerung von Arbeit und identifizieren sich verstärkt mit den Unternehmenszielen. Sie verinnerlichen die Marktlogik und sind entsprechend bereit, dafür flexibel für den Betrieb zur Ver-

16 Als konzeptionelle Reflexion der Befragung von Paaren zu ihrem Familienleben kristallisierte sich *familiäre Lebensführung* als die Art und Weise heraus, mit der Menschen in der Familie – als einen Ort primärer Vergesellschaftung – ihre Lebensführung in eine soziale Passform bringen. Familiäre Lebensführung versteht sich als der Prozess und Ergebnis der alltäglichen Verschränkung individueller Lebensführungen innerhalb der Familie (s. Jürgens, 2001).

fügung zu stehen und Mehrarbeit zu leisten.¹⁷ Zudem spiegelt sich auch die Krise am Arbeitsmarkt in den Arbeitszeitpräferenzen von Beschäftigten: Mit steigenden Arbeitslosenzahlen nimmt die Akzeptanz „sozialunverträglicher Arbeitszeiten“ zu (Bundesmann-Jansen, Groß & Munz, 2000). Lange Arbeitszeiten sind in Deutschland deshalb möglicherweise weniger eine „Flucht“ vor der Familie als eine Reaktion auf betriebliche Anforderungen. In der Mehrzahl der Zweierbeziehungen setzt nach der Familiengründung eine Tradionalisierung der Arbeitsteilungsmuster ein und mündet in lange Arbeitszeiten für Männer – dass dies nur freiwillig geschieht, kann angesichts der Einkommenssituation junger Familien während der Elternzeit und der Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern bezweifelt werden. Auch kurze Arbeitszeiten sind sicher keine Garantie dafür, dass die Freizeit begeistert mit der Familie oder gar den dort anfallenden Arbeiten verbracht wird. Dennoch ist – dies haben die vorgestellten Studien gezeigt – die Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit nach wie vor ein Hauptanliegen der vollzeittätigen Beschäftigten.¹⁸

3. Fazit

Arbeitszeit und öffentliche Kinderbetreuung sind zwei von vielen Faktoren, die die Entscheidung zur Elternschaft beeinflussen. Im Alltag erwerbstätiger Eltern sind sie zentrale Taktgeber für die Lebensführung und zur Herstellung sozialer Integration in Familie und sozialem Umfeld. In Deutschland sind es überwiegend Frauen, die die fehlenden Infrastrukturen und die einseitige Erwerbsorientierung von Männern durch Elternzeit und Teilzeitarbeit ausgleichen. Die langfristige Tragfähigkeit dieser Arbeitsteilung muss jedoch bezweifelt werden: Die steigende Erwerbsorientierung junger Frauen, der Wunsch nach Stundenaufstockung im Erwerbsleben sowie der Trend zu Kinderlosigkeit und Ein-Kind-Familie sind nur einige Indikatoren, die auf veränderte Einstellungen und Verhaltensweisen bei Frauen hinweisen.

Angesichts der anhaltenden Hierarchie der Lebensbereiche und der Schieflagen in den Geschlechterverhältnissen bleibt das Fazit zur Arbeitszeitflexibilisierung pessimistisch. Personalkonzepte, in denen der Verzicht auf Kinder zum subtilen Maßstab von Weiterbeschäftigung und Karrierechancen genommen wird, machen neue Polarisierungen absehbar: zwischen Beschäftigten mit und ohne pflegebedürftige Angehörige, zwischen Eltern und Kinderlosen – d.h. bei anhaltend geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung: zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Müttern und kinderlosen Frauen.

17 Zu dieser Veränderung in der Nutzung von Arbeitskraft wird in der Sektion eine intensive Debatte geführt (vgl. exemplarisch die neuen Veröffentlichungen von Pongratz & Voß, 2003 sowie Kratzer, 2003, die einen Rückblick auf die Entwicklung und neue empirische Ergebnisse liefern).

18 Die Flexibilisierung der Arbeitszeit spiegelt sich auch in Umfragen zu Arbeitszeitwünschen wider: Werden in der betrieblichen Praxis die tariflichen Arbeitszeiten häufig überschritten und Zeitguthaben nicht gegen Freizeit ausgeglichen, kann die geringe Akzeptanz weiterer kollektiver Arbeitszeitverkürzung nicht erstaunen. Der Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit wird dann Priorität eingeräumt. Die Lohnzurückhaltung in den Tarifverhandlungen des letzten Jahrzehnts hat zudem die Bereitschaft und den individuellen Spielraum der abhängig Beschäftigten für einkommensmindernde Arbeitszeitverkürzung reduziert.

Unbestritten können durch flexible Modelle die Anforderungen aus dem familialen Lebensbereich leichter bewältigt werden, wenn Arbeitszeit den ehemals starren Rahmen sprengt und stattdessen alltagsnah gestaltet ist und den Beschäftigten einen flexiblen Stundenabruf vom Zeitkonto bietet. Eine starke betriebliche Interessenvertretung, eine Arbeitszeitkultur, die sich vom Anwesenheitskult löst, sowie individuelle Mitbestimmung bei der Lage, Dauer und Verteilung von Arbeitszeit sind Voraussetzung dafür, dass sich Flexibilisierung und Zusammenleben mit Kindern vereinbaren lassen. Vor allem qualifizierte Beschäftigte mit einer guten innerbetrieblichen Verhandlungsposition und einem Partner, der über eine ähnlich gute Arbeitsmarktposition verfügt, werden hier Vorteile erzielen können. Sie verfügen über Kompetenzen, ihre Zeitinteressen zu reflektieren und im Betrieb durchzusetzen sowie über materielle Ressourcen, um Defizite in der öffentlichen Kinderbetreuung auszugleichen. Doch ebenso zeichnet sich das Gegenteil ab: Die Flexibilisierung der Arbeitszeit führt, da sie in der Regel mit zusätzlichen Flexibilisierungsdimensionen (räumlich, inhaltlich etc.) gekoppelt ist, zu Leistungsintensivierung am Arbeitsplatz und einer noch stringenteren Unterordnung des Privaten.

Auch wenn sozialverträglich gestaltete Arbeitszeiten alltägliche Synchronisationsprobleme reduzieren können, so ist die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ unter den gegenwärtigen Bedingungen noch eine Schimäre. Dies ist kein Naturgesetz, sondern muss zum Ausgangspunkt einer Arbeitspolitik genommen werden, die Familie und die hier geleisteten Arbeiten ihrer gesellschaftlichen Funktionalität entsprechend anerkennt. Die alten Forderungen der Frauen- und Geschlechterforschung haben insofern an Aktualität nicht eingebüßt. Im Gegenteil: Angesichts der oft euphorisch geführten Debatten um „Work-Life-Balance“ scheint das Erinnern an alte Forschungsergebnisse und den aus ihr entwickelten politischen Forderungen dringlicher denn je.

Literatur

- Bach, H.-U. (2002). Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Männern und Frauen im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung – die neunziger Jahre. In G. Engelbrech (Hrsg.), *Arbeitsmarktchancen für Frauen* (S. 15-33). Nürnberg: IAB.
- Bauer, F., Groß, H., Munz, E. & Sayin, S. (2002). *Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements*. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Berichte des ISO 67. Köln: ISO.
- Böhm, S., Herrmann, C. & Trinczek, R. (2003). *Vertrauensarbeitszeit*. Unveröffentlichter Projektbericht. München: Technische Universität.
- Bosch, G. (2000). Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Qualifikation. *Personalführung*, 10, 52-60.
- Bosch, G., Kalina, T., Lehnndorff, S., Wagner, A. & Weinkopf, C. (2001). *Zur Zukunft der Erwerbsarbeit*. Arbeitspapier 43 der Hans-Böckler-Stiftung zur „Zukunft der Arbeit“. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Büchel, F. & Spieß, C. K. (2002). *Formen der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland*. (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 220). Stuttgart: Kohlhammer.
- Bundesmann-Jansen, J., Groß, H. & Munz, E. (2000). *Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland*. Köln: Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung des Landes Nordrhein-Westfalen.

- Döhl, V., Kratzer, N. & Sauer, D. (1998). Krise der NormalArbeit(s)-Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik. *WSI-Mitteilungen*, 1, 5-17.
- Engelbrech, G. (Hrsg.) (2002). *Arbeitsmarktchancen für Frauen*. Nürnberg: IAB.
- Engstler, H. & Menning, S. (2003). *Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situation der Familien und familiendemografische Entwicklung in Deutschland*. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt. 3. erweiterte Auflage.
- Esch, K. & Stöbe-Blossey, S. (2002). Kinderbetreuung: Ganztags für alle? Differenzierte Arbeitszeiten erfordern flexible Angebote. *IAT-Report*, 9. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Faust, M., Jauch, P. & Notz, P. (2000). *Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum „internen Unternehmer“*. München/Mering: Hampp.
- Garhammer, M. (1994). *Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie*. Berlin: Edition Sigma.
- Geissler, B. & Oechsle, M. (1996). *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Hochschild, A. R. (1997). *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books. (Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske + Budrich, 2002).
- Jürgens, K. & Reinecke, K. (1998). *Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern*. Berlin: Edition Sigma.
- Jürgens, K. (2001). Familiäre Lebensführung. In G. G. Voß & M. Wehrich (Hrsg.), *Tagaus tagein. Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung* (S. 33-60). München/Mering: Hampp.
- Klammer, U., Klenner, C., Ochs, C., Radke, P. & Ziegler, A. (2000). *WSI-FrauenDatenReport*. Berlin: Edition Sigma.
- Klenner, C. (2002). Arbeitsmarkt und Gedöns. Rot-grüne Geschlechterpolitik zwischen Aufbruch und Frustration. *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 2, 202-210.
- Koch, A. (2000). Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter? Zum Gesetzentwurf der rot-grünen Bundesregierung. *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 5, 590-599.
- Kratzer, N. (2003). *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: Edition Sigma.
- Meuser, M. (1998). Gefährdete Sicherheiten und pragmatische Arrangements. Lebenszusammenhänge und Orientierungsmuster junger Männer. In M. Oechsle & B. Geissler (Hrsg.), *Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis* (S. 237-255). Opladen: Leske + Budrich.
- Nave-Herz, R. (1998). Die These über den „Zerfall der Familie“. In J. Friedrichs, R. Lepsius & K. U. Mayer (Hrsg.), *Die Diagnosefähigkeit der Soziologie. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 38, 286-315.
- Ostner, I. (2002). Am Kind vorbei – Ideen und Interessen in der jüngeren Familienpolitik. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 3, 247-266.
- Pongratz, H. J. & Voß, G. G. (2003). *Der Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: Edition Sigma.
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.) (1995). *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Prokop, U. (1976). *Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und Unangemessenheit der Wünsche*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Rinderspacher, J. (2000). Zeitwohlstand in der Moderne, *WZB-discussion-papers*, P00-502, Querschnittsgruppe „Arbeit & Ökologie“, Berlin: WZB.

- Statistisches Bundesamt (2002). *Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2001*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Terssac, G. de, Thoemmes, J., Flautre, A. & Thébault, C. (1999). *Le renforcement de la division sexuelle du travail: le cas du compte épargne temps*. Rapport de synthèse. Ministère du travail et des affaires sociales. Université de Toulouse Le Mirail et du CERTOP (ESA 5044 du CNRS). Toulouse.
- Voß, G. G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3, 473-487.

Dr. Kerstin Jürgens, Universität Hannover, Institut für Soziologie und Sozialpsychologie, Schneiderberg 50, 30167 Hannover. E-mail: k.juergens@ish.uni-hannover.de